

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT. SUCOFINDO CABANG PEKANBARU

Hilda Widayati Aswin^{1*}, Hichmaed Tachta Hinggo², Rahayu Setianingsih³

Universitas Muhammadiyah Riau

*E-mail: hilda.widayati.aswin@gmail.com

ABSTRAK

Employee engagement adalah sebuah konsep dalam sumber daya manusia yang mengacu pada sejauh mana karyawan diinvestasikan, dimotivasi dan bergairah dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan perusahaan tempat mereka kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sucofindo cabang Pekanbaru. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sucofindo cabang Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 36 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner atau angket. Dari hasil penelitian, secara parsial didapatkan bahwa knowledge management dan knowledge sharing berpengaruh dan signifikan.

Kata Kunci : *Knowledge management, Knowledge sharing, Employee engagement*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen dan juga merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Keterkaitan karyawan dalam sebuah perusahaan dilihat melalui performa karyawan tersebut, bagaimana sebuah perusahaan dapat membentuk sebuah lingkungan kerja yang sehat dan suportif dan juga bagaimana sebuah perusahaan dapat membuat sebuah inovasi yang baru untuk mengembangkan perusahaan tersebut melalui karyawan-karyawannya Wenny *et al* (2022). Maka dari itu manajemen didalam perusahaan harus baik demi kesejahteraan karyawannya.

Menurut Soedarto (2023) *employee engagement* adalah sebuah konsep dalam sumber daya manusia yang mengacu pada sejauh mana karyawan diinvestasikan, dimotivasi dan bergairah dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan perusahaan tempat mereka kerja. Hal ini merupakan prioritas utama bagi profesional sumber daya manusia karena karyawan yang sangat terlibat akan melakukan lebih banyak hal untuk perusahaan itu sendiri. Seorang karyawan yang memiliki tingkat keterkaitan tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian unit kerja atau organisasi melalui kerja sama antara individu karyawan dengan manajemen. *Employee engagement* dapat diukur dengan cara survey yang guna mengukur keterikatan karyawan dalam perusahaan, karyawan harus memahami visi, misi, *values* dan arti pekerjaan di perusahaan. Dengan demikian mereka akan dapat bekerja dengan hati, mengalami kebahagiaan dalam bekerja dan tidak mengeluh saat beban kerja menumpuk. Berikut data penghasilan jasa dan target pada tahun 2019-2021:

Tabel 1. Data penilaian kerja karyawan pada PT. Sucofindo cabang Pekanbaru Tahun 2020-2022

Tahun	Disiplin	Inisiatif	Kerja Sama	Komunikasi	Analisis Masalah	Rata-Rata Nilai
2020	95%	85%	86%	86%	87%	88%
2021	90%	89%	85%	89%	85%	87%
2022	89%	84%	79%	78%	84%	84%

Sumber: HRD PT. Sucofindo (2021)

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa penilaian kerja karyawan pada PT. Sucofindo cabang Pekanbaru mengalami penurunan, bisa dilihat pada tabel 1 pada tahun 2020 penilaian kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 88%, pada tahun 2021 menunjukkan bahwa penilaian kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 87% dan pada tahun 2022 penilaian kerja memiliki nilai rata-rata 84%. Hasil ini membuktikan keterikatan karyawan kurang dalam memenuhi penilaian yang diharapkan oleh perusahaan. Penurunan yang signifikan dimana penilaian kerja karyawan ini untuk menilai bagaimana karyawan terhadap perusahaan. Hasil ini membuktikan bahwa karyawan tidak memahami visi misi perusahaan dan arti dari pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dimana keterikatan karyawan pada PT. Sucofindo cabang Pekanbaru ini mengalami penurunan. Berdasarkan data diatas, salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan kepada karyawan adalah dengan adanya *knowledge management* dimana perusahaan memberikan wawasan dan pengetahuan kegiatan operasional dan bisnis perusahaan agar meningkatkan efisiensi kerja karyawan dan terlibat di dalam perusahaan lebih efektif lagi (Byukusenge, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah *knowledge management*. Menurut Ninik dan Yuni (2017) *knowledge management* merupakan seperangkat proses menciptakan dan berbagi pengetahuan ke seluruh organisasi untuk mengoptimalkan pencapaian misi dan tujuan organisasi. *Knowledge management* juga memberikan pengaruh yang signifikan bagi keterkaitan karyawan (*employee engagement*) karena karyawan terus disiapkan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan dan juga pengetahuan umum di luar lingkup pekerjaannya (Putri, 2021).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu *knowledge sharing*. Menurut Hasibuan *et al* (2023) *knowledge sharing* berarti perpindahan atau pertukaran pengetahuan, informasi, dan pengalaman yang dianggap berharga dari seseorang ke orang lain dalam organisasi atau perusahaan. Selanjutnya menurut Sari dan Laily (2022) *knowledge sharing* merupakan pemanfaatan berbagi pengetahuan yang dimiliki antar karyawan yang saling membutuhkan. Kemudian salah satu bagian perusahaan yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan yang diharapkan dalam perusahaan adalah sumber daya manusia itu sendiri dimana *knowledge sharing* dapat meningkatkan kesenjangan pengetahuan antar karyawan serta berdampak pada keterikatan karyawan dalam perusahaan (Aditama, 2020).

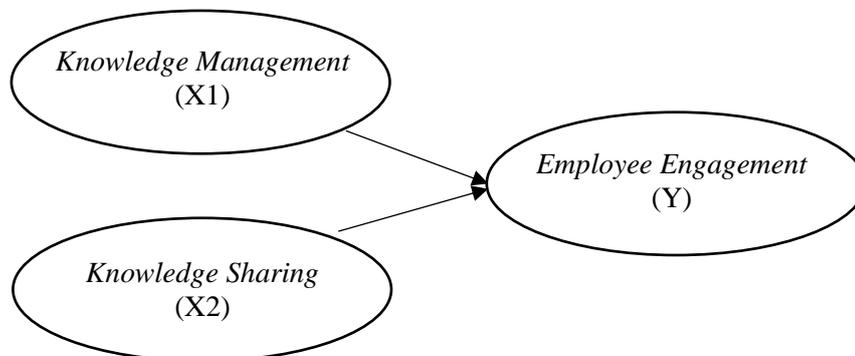
Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Employee engagement menurut Soedarto (2023) adalah sebuah konsep dalam sumber daya manusia yang mengacu pada sejauh mana karyawan diinvestasikan, dimotivasi dan bergairah dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan perusahaan tempat mereka kerja. Pendapat tersebut didukung oleh Rachman dan Dewanto (2017) *employee engagement* adalah sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat keterkaitan tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan

kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian unit kerja atau organisasi melalui kerja sama antara individu karyawan dengan manajemen.

Knowledge management sebagai konsep telah menjadi penting karena tumbuhnya kesadaran akan pentingnya pengetahuan untuk kemakmuran dan kelangsungan hidup organisasi (Byukusenge, 2017). *Knowledge management* adalah fungsi manajemen dan disiplin yang bertujuan untuk merumuskan, menerapkan, dan mengevaluasi strategi yang memastikan aliran pengetahuan ke seseorang pada waktu dan tempat yang tepat Maulana (2022) menggambarkannya *knowledge management* sebagai seperangkat keyakinan dan praktik bersama tentang pengetahuan.

Knowledge sharing menurut Mazidah & Laily (2020) *knowledge sharing* adalah kegiatan utama dalam *knowledge management* untuk menunjukkan dan memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian kepada karyawan yang membutuhkan. untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Ode *et al* (2018) *knowledge sharing* merupakan proses komunikasi interaktif antara individu dengan individu lainnya dalam sebuah kelompok yang menciptakan saling ketergantungan antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Mundiarsih (2018) *knowledge sharing* yakni keikhlasan karyawan membagikan pengetahuannya dengan karyawan lain untuk membantu orang lain dan untuk berkolaborasi dengan orang lain guna melaksanakan tugas sehari-hari, memecahkan masalah dan mengembangkan ide-ide baru.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pemilihan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka, yang akan dianalisis menggunakan data statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan dan menjelaskan variable-variable independen untuk dianalisis pengaruhnya terhadap variable dependen (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Teknisi Nissan PT. Wahana Wirawan Riau yang berjumlah 36 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam melakukan penelitian ini penulis memerlukan sumber data yang akurat. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari kuesioner. Selain itu peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual penelitian sehingga dapat membaca buku-buku referensi (baik buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel serta penelusuran internet melalui situs *website* yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan dalam penelitian ini. Pengujian data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*. Uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, serta uji hipotesis untuk membuktikan hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan kecermatan fungsi alat ukurnya. Pengujian menggunakan 2 sisi dengan taraf signifikan 0.05 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2013).

Hasil pengujian validitas dapat diketahui nilai r_{tabel} 0,3388 merupakan hasil perhitungan distribusi nilai $r_{tabel} (N - 2) = (34 - 2) = 30$, dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan setiap item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS (Ghozali, 2016). Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0.6 maka kuesioner tersebut reliabel. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh data yang diolah sesuai dengan tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	0,930	Reliabel
<i>Knowledge Sharing</i>	0,969	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,974	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas, dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha variable *knowledge management*, *knowledge sharing* dan *employee engagement* melebihi standar > 0,6 dan dikatakan reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,75288104
	Absolute	,157
	Positive	,155
	Negative	-,157
Test Statistic		,913
Asymp. Sig. (2-tailed)		,375 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 3, Asymp. Sig. (2-tailed) dari Uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,375 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan lulus uji normalitas data.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
<i>Knowledge Management</i> (X1)	0,230	6,732
<i>Knowledge Sharing</i> (X2)	0,130	6,682

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variable independen lebih dari 0,1 dan untuk nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala multikolinearitas di antara masing - masing variable yaitu *knowledge management* dan *knowledge sharing*

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,285	1,769		2,422	,022
<i>Knowledge Management</i>	-,146	,115	-,602	-1,272	,213
<i>Knowledge Sharing</i>	,046	,064	,341	,720	,477

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variable lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,756	2,577		-1,458	,155
Knowledge Management	1,673	,167	1,488	9,995	,000
Knowledge Sharing	0,373	,093	-,598	-4,021	,000

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -3,756 + 1,673X_1 + 0,373X_2 + e$$

Nilai dari konstanta pada hasil uji regresi menunjukkan nilai -3,756 artinya apabila variable independen teamwork, reward, dan punishment bernilai 0, maka besarnya *employee engagement* adalah -3,756. Nilai koefisien regresi variable *knowledge management* (X1) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 1,673. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *knowledge management* 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan *employee engagement* sebesar 1,673. Nilai koefisien regresi variable *knowledge sharing* (X2) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 0,373. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *knowledge sharing* 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan *employee engagement* sebesar 0,373.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model	R	Model Summary		Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square	
1	.954 ^a	.911	.905	1,809

a. Predictors: (Constant), *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing*

b. Dependent Variable : *Employee Engagement*

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 7, dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R) yang diperoleh sebesar 0,905 artinya adalah bahwa sebesar 90,5% variable *employee engagement* dipengaruhi oleh *knowledge management* dan *knowledge sharing*. Sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,756	2,577		-1,458	,155
Knowledge Management	1,673	,167	1,488	9,995	,000
Knowledge Sharing	0,373	,093	-,598	-4,021	,000

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2023

Hasil Pengujian Hipotesis *Knowledge Management* (H₁)

Variable *knowledge management* terhadap *employee engagement* memberikan hasil perhitungan t hitung $9,995 > t$ tabel $2,03951$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000$ lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu $0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa H₁ diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar $1,673$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil Pengujian Hipotesis *Knowledge Sharing* (H₂)

Variable *knowledge sharing* terhadap *employee engagement* memberikan hasil perhitungan t hitung $-4,021 < t$ tabel $2,03951$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000$ lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu $0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa H₂ diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,373$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variable *knowledge sharing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Pembahasan:

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variable *knowledge management* mempunyai nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu $0,05$. Nilai koefisien regresi variable *knowledge management* sebesar $1,673$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa *knowledge management* sangat berpengaruh kepada karyawan karena terus menggali dan mengasah pengetahuan menjadi salah satu keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Dengan hasil tersebut maka H₁ atau hipotesis yang menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh terhadap *employee engagement* **dapat diterima**.

Berdasarkan hal tersebut *knowledge management* adalah sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat keterkaitan tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian unit kerja atau organisasi melalui kerja sama antara individu karyawan dengan manajemen (Rachman dan Dewanto, 2017). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Harahap (2018) dalam menggali dan mengasah pengetahuan menjadi salah satu keberhasilan dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Harahap (2018)., Monsow *et al* (2018) menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variable *knowledge sharing* mempunyai nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu $0,05$. Nilai koefisien regresi variable *knowledge sharing* sebesar $0,373$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa dengan bertukar pikiran, pendapat, atau informasi sebuah aktivitas interaksi antara individu dalam sebuah bisnis saling menguntungkan. Dengan hasil tersebut

maka H₂ atau hipotesis yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *employee engagement* **dapat diterima**.

Berdasarkan hal tersebut *knowledge sharing* merupakan pertukaran pengetahuan, informasi, dan pengalaman yang dianggap berharga dari seseorang ke orang lain dalam organisasi atau perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Aditama (2020) dimana *knowledge sharing* dapat meningkatkan kesenjangan pengetahuan antar karyawan serta berdampak pada keterikatan karyawan dalam perusahaan, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Santoso dan Nugraheni (2022), Fadul (2019) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan bertukar pikiran, pendapat, atau informasi sebuah aktivitas interaksi antara individu dalam sebuah bisnis saling menguntungkan.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

Variable *knowledge management* berpengaruh dan signifikan terhadap *employee engagement*. Jika semakin bagus *knowledge management* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka tingkat *employee engagement* juga dapat ditingkatkan begitu pula sebaliknya.

Variable *knowledge sharing* berpengaruh dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini berarti bahwa dengan bertukar pikiran, pendapat, atau informasi sebuah aktivitas interaksi antara individu dalam sebuah bisnis saling menguntungkan.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh peneliti, maka saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut: Bagi perusahaan, Peran *knowledge management* sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dalam peningkatan *knowledge management* perlu adanya informasi di lingkungan pekerjaan yang jelas dan mudah diserap oleh semua karyawan kemudian pengembangan dan pengetahuan potensi karyawan harus sesuai dan mudah dimengerti karyawan.

Peran *knowledge sharing* bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan *employee engagement* dalam bekerja. Sehingga perusahaan harus mampu memberikan pelatihan terus menerus kepada karyawan dan hubungan antar karyawan harus lebih dibentuk untuk membuat karyawan rutin bertemu agar *knowledge sharing* bisa dijalankan demi meningkatkan pengetahuan karyawan tersebut.

Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan dengan metode lain misalnya dengan melakukan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya.

Pada penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti menggunakan variable lain yang diduga dapat mempengaruhi *employee engagement* yaitu menambahkan variable independen selain variable yang telah diuji dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, *talent management*, motivasi kerja, kompetensi dan sebagainya.

Daftar Pustaka

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Mnagement*. AE Publishing.
- Byukusenge, E., & Munene, J. C. (2017). *Knowledge Management and business performance: Does innovation matter? Cogent Business and Management*.
- Febrian Desty Wenny (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EUREKA MEDIA AKSARA: Purbalingga.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, N., Handoko, B., Fahlevi, A., Medan, U. H., City, M., & Tax, R. (2023). Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Manajemen (JASMIEN). *Universitas Harapan Medan, 03*, 131–143.
- H Maulana, S. R. (2022). Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. TASPEN (PERSERO) KCU BANDUNG. *Universitas Pasundan*.
- Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 9*.
- Mundiarsih, A. P. (2018). Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Melalui *Knowledge Sharing*. *Civil Service, 12*, 1–10.
- Ninik, P., & Yuni, S. (2017). Manajemen Pengetahuan: Pendekatan Konsep dan Aplikasi Riset. In *Angewandte Chemie International Edition, 6(11)*, 951–952. Tim Media Mandala: Makassar.
- Ode, W., Muizu, Z., & Unpad, E. B. (2018). Peran *Knowlege Sharing* terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia, 1*.
- Putri, F. S. A. (2021). Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee's Engagement* (Studi Kasus pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Divisi Regional III) Bandung). *Universitas Pendidikan Indonesia, 14(1)*, 1–13.
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang) kuantitatif. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 14(2)*.
- Sari, K. F., & Laily, N. (2022). Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Inovasi (Studi pada Karyawan Pln Area Sidoarjo). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 11*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Teguh Soedarto, T. H. (2023). *Meningkatkan Kinerja Bisnis melalui Employee Engagement*. Uwais Inspirasi Indonesia: Ponorogo.